

Wyrok z dnia 29 czerwca 2000 r.

I PKN 718/99

Ocena winy pracownika, który wbrew poleceniom przełożonego opuścił stanowisko po 40 godzinach pracy, nie może pomijać obowiązków pracodawcy w zakresie organizowania pracy w sposób zapewniający jej bezpieczne i higieniczne warunki.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca), Walerian Sanetra .

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Jerzego W. przeciwko „N.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 14 września 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Pozwany pracodawca pismem z dnia 20 lutego 1999 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu opuszczenia stanowiska pracy wbrew poleceniu przełożonego (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

Roszczenie powoda o przywrócenie do pracy oddalił Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słupsku wyrokiem z dnia 20 maja 1999 r. Wniesioną od tego wyroku apelację powoda oddalił wyrokiem z dnia 14 września 1999 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie. Powyższy wyrok powód zaskarżył kasacją do Sądu Najwyższego.

Rozpoznając kasację powoda Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji (poza nieważnością postępowania uwzględnianą z urzędu, której nie stwierdzono). Granice te określają między innymi podstawy kasacji. Z kasacji powoda rozpoznaniu podlegała podstawa, o której mowa w art. 393¹ pkt 1 KPC (naruszenie prawa materialnego), bo tylko w ramach tej podstawy kasacja zawiera niezbędne sprecyzowanie zarzutu – naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz art. 100 § 1 KP. Nie ma natomiast takiej niezbędnej do rozpoznania kasacji konkretyzacji zarzutu, druga ze zgłoszonych podstaw, gdyż nie wskazano (także w uzasadnieniu kasacji) żadnego przepisu postępowania, który został naruszony. W konsekwencji rozpoznania sprawy w zakresie naruszenia art. 52 § 1 KP bez oceny poprawności postępowania nie mogło odnieść skutku zgłaszanie w uzasadnieniu kasacji faktów, które nie odpowiadają ustaleniom faktycznym zaskarżonego wyroku.

Przyjmując powyższe założenia co do zakresu rozpoznania sprawy Sąd Najwyższy uznał zasadność zarzutu kasacji naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP. Mianowicie błędna jest ocena zaskarżonego wyroku, że z okoliczności faktycznych wynika ciężkie, bo z rażącej winy popełnione, naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy (podobnie jak Sąd pierwszej instancji) przedmiotowe aspekty zdarzenia, jego znaczenie i skutki oceniał z punktu widzenia interesu pracodawcy bez dostatecznego uwzględnienia sytuacji pracownika – jego ograniczonej w okolicznościach zdarzenia dyspozycyjności psychicznej i fizycznej w stosunku do wymagań pracodawcy. Sąd Okręgowy skoncentrował uwagę na tym, że powód, opuszczając w dniu 18 lutego 1999 r. stanowisko pracy w kotłowni, dopuścił się naruszenia podstawowych dwóch obowiązków pracowniczych, to jest po pierwsze nie wykonał wyraźnego polecenia przełożonego, ażeby po zakończonym dyżurze nadal pozostał na stanowisku pracy, po drugie, że samowolnie opuścił miejsce pracy. Analizując okoliczności, w których doszło do sytuacji opuszczenia przez powoda stanowiska pracy Sąd podzielił punkt widzenia strony pozwanej, że pracodawca mógł żądać od pracownika dodatkowej pracy w sytuacji, gdy zmiennik powoda nie przyszedł do pracy i wystąpiły trudności w znalezieniu jego zastępcy. Tymczasem nie należało bagatelizować przyczyn zachowania się powoda przez niego przedstawionych, w szczególności, że był już wówczas nadmiernie przemęczony pracą wykonywaną przez blisko 40 godzin i że w tej sytuacji mógł spodziewać się, iż pracodawca skieruje do pracy innego pracownika. W tych okolicznościach budzi zastrzeżenia ocena zaskarżonego wyroku, iż w ramach stosunku pracy powód pracował tylko 24

godziny i nie może powoływać się na zmęczenie wynikające z pracy wykonywanej na rzecz strony pozwanej na zasadzie zlecenia. Ocena ta jest niewłaściwa chociażby dlatego, że reakcja powoda wynikała z sytuacji jego fizycznego poważnego zmęczenia. Natomiast źródła tego zmęczenia jako stanu psychofizycznego nie mogą w sposób decydujący wpływać na ocenę stopnia winy powoda, który przecież nie miał obowiązku przewidywania, iż po zakończeniu obowiązującego go dyżuru ma być w dalszym ciągu w gotowości do dalszej pracy. W tej kwestii słusznie w kasacji zwrócono uwagę na brak w zaskarżonym wyroku uwzględnienia obowiązków pracodawcy w zakresie dozwolonych limitów czasu pracy (art. 129⁴ § 1 i art. 132 § 2 i 4 KP) i obowiązku pracodawcy organizowania pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 207 § 2 pkt 1 KP). W kontekście tego ostatniego obowiązku pracodawcy i mając na uwadze zasadę organizowania pracy przez pracodawcę na jego ryzyko, szczególne zastrzeżenia nasuwa przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku założenie przyjęte w ocenie winy powoda, iż skoro „czuł się faktycznie zmęczony to w jego interesie było dołożenie wszelkich starań, aby wspólnie z pracodawcą znaleźć wyjście z sytuacji i poszukać odpowiedniego zmienika”. Jest to znamieny przykład nazbyt jednostronnej oceny okoliczności faktycznych i nieusprawiedliwionego pomijania faktów, które mogły wskazywać na stopień winy powoda nie poddający się kwalifikowaniu jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z powyższych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹³ § 1 KPC.

=====